

【カンボジア】

「新・労働組合法について」

2016年8月

ジェトロ プノンペン事務所

JETRO プノンペン事務所の中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業の一環として、永田 有吾氏（TMI SOHGOH 日本法弁護士／労務・法務担当）によって作成されたレポートです。カンボジアへの進出前後の参考資料として活用いただければ幸いです。

【免責条項】本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

1、労働組合法の概要

- ・ 2016 年 6 月 28 日公布
- ・ 改正ではなく新法の形式で制定
- ・ 17 章、100 条から構成される。
- ・ 同法制定前までは以下の法令で規定されていた。
 - ・ 1997 年 3 月 13 日付け労働法
 - ・ 企業内の労働者代表についての省令第 286 号、2001 年 11 月 5 日
 - ・ 労働協定登録手続き、及び協定の広告・適用の検討に関する省令第 287 号、2001 年 11 月 5 日
 - ・ 企業レベルにおける労働者の職業団体の代表及び企業の協定を設立するための交渉権についての省令第 305 号、2001 年 11 月 22 日
 - ・ 職業団体の登録に関する省令第 021 号、2006 年 2 月 15 日
 - ・ 職業団体及び労働者職業団体の代表の確認についての通知書第 16 号、2002 年 9 月 26 日
 - ・ 企業レベルの労働者職業団体の最も代表に関する投票総則及び手続きについての通知書第 013 号、2004 年 7 月 7 日
 - ・ 労働者代表及び労働組合の職務についての省令第 313 号、2000 年 11 月 27 日
- ・ 「法令に基づき正式に運営されている組合に限って権利行使ができる」というスタンスを改めて示したものと見られ、労働省が最終的な資金面の監督を行うことや、労働大臣が労働組合の認証だけでなく取り消し・停止をすることが可能とされているなど、労働組合に対する統制が強まった傾向をみてとれる。

2、労働組合法の章立て

第 1 章：総則(第 1 条～第 4 条)

第 2 章：労働組合又は使用者団体の設立及び加盟について基本的権利について(第 5 条～第 10 条)

第 3 章：労働組合又は使用者団体の登録について(第 11 条～第 21 条)

第 4 章：労働組合又は使用者団体の財務について(第 22 条～第 27 条)

第 5 章：労働組合又は使用者団体の解散について(第 28 条～第 31 条)

第 6 章：企業・組織内の労働者の代表について(第 32 条～第 48 条)

第 7 章：労働組合の権利義務について(第 49 条～第 51 条)

第 8 章：使用者及び使用者団体の権利義務について(第 52 条～第 53 条)

第 9 章：最大代表労働組合による代表について(第 54 条～第 61 条)

第 10 章：使用者による不当労働行為について(第 62 条～第 63 条)

- 第 11 章：労働組合による不当労働行為について(第 64 条～第 65 条)
- 第 12 章：労働者及び労働者代表の特別な保護について(第 66 条～第 68 条)
- 第 13 章：団体交渉及び労働協約について(第 69 条～第 74 条)
- 第 14 章：労働組合又は使用者団体の紛争解決について(第 75 条)
- 第 15 章：行政処分及び罰則(第 76 条～第 95 条)
- 第 16 章：経過規定(第 96 条～第 98 条)
- 第 17 章：最終規定(第 99 条～第 100 条)

3、労働組合法の重要条項の概要について

① 労働組合法の目的

企業、団体、労働法適用者及び空運・海運に従事する人員の権利自由を定め、従業員及び使用者の専門団体の組織及び機能について定める。

② 労働組合又は使用者団体の設立及び加盟について

・全ての従業員や使用者は、労働組合又は使用者団体の設立、加盟・不加盟又は脱退の権利等を有する。

・労働組合は3層で形成され、その設立は以下のようなになる(10条)。

ア) 現地労働組合：企業・組織内の労働者10人以上により設立される。

イ) 労働組合連合：登録された現地労働組合7組合以上により設立される。

ウ) 労働組合総連合：登録された労働組合連合の5連合以上により設立される。

・使用者団体は2層で形成され、その成立は以下のようなになる(10条)。

ア) 使用者団体：9以上の企業・組織により設立される。

イ) 使用者連合体：登録された6以上の使用者団体により設立される。

③ 労働組合又は使用者団体の登録について

・労働組合法の権利等を享受するには労働組合は登録されなければならない(12条)。

・登録要件として新たに会計記録の保管場所や銀行口座に関する情報が要求された(12条)。

・登録のない労働組合は違法と宣言(13条)

・労働組合の代表の要件は以下の通り。

ア) 最低18歳(以前は25歳)

- イ) 特定住所についての宣言
- ウ) 無犯罪であることの宣言
- エ) クメール語の読み書きを最低限度とした自らの教育レベルの宣言
- ・労働組合の代表が外国人の場合は以下の通り
 - ア) 最低18歳（以前は25歳）
 - イ) クメール語の読み書きが可能
 - ウ) カンボジアで少なくとも2年間勤務
 - エ) 無犯罪であることの宣言
 - オ) カンボジアの法令に従い適法な住所があり、特定住所についての宣言

④ 労働組合の財務について

- ・資金源の指定（組合費、法律に従った収益行為、組合員や適法な活動を行っている者等からの寄付）(22条)
- ・資産や資金の分離(23条)
- ・資金や資産の適法な使用等(24条)
- ・財務記録の保管(27条)

⑤ 労働組合の解散について

- ・訴権は、関連当事者、組合の50%の構成員等(29条)
- ・組合の活動が違法又は規則違反
- ・雇用主からの非独立（新）
- ・労働組合の代表者や管理責任者による重大な不正行為又は犯罪行為（新）

⑥ 企業又は団体の労働者の代表

- ・8人以上の労働者がいる企業などでは労働者代表が必要(32条)。
- ・労働者代表たるべきものの人数に応じて多く得票した者が選ばれる（33条）。
- ・投票者が半数に満たない場合は再投票（34条）
- ・労働者代表の選挙を行い、議事録を準備するのは使用者の義務（35条、37条）
- ・選挙権は、最低18歳及び3か月以上勤務の従業員全員にあり
- ・被選挙権は上記に加えて、クメール語の読み書き能力が必要

- ・外国人の被選挙権については、上記に加えて、適法にカンボジアに居住できることが必要(38条)
- ・労働代表は、組合の指名者又は非組合員の立候補者から選任される(39条)
- ・労働者代表の人数は以下の通り(40条)。
 - ア) 8～50人の従業員：1名(副代表1名)
 - イ) 51～100人の従業員：2名(副代表2名)
 - ウ) 100人以上の従業員：100人毎に1名の代表及び副代表の追加が必要
- ・労働者代表の任務は以下の通り(41条)
 - ア) 賃金並びに労働法関連規制、労働協約に関する個別又は集団的主張の提示
 - イ) 労働監査官への労働監査官が責任を負う事項に関する不満などの伝達
 - ウ) 労働安全衛生関連の条項の実施の確保
 - エ) 労災又は業務上の疾病における労働者の保護
 - オ) 就業規則又は改正についての意見書の提出
 - カ) 事業の縮小や組織変更による辞任削減に対する意見書の提出
- ・労働者代表は、就任期間中及び終了後3か月は労働監査官の同意がない限り解雇されない。労働者代表への立候補者は選挙期間及びその後3か月につき同様(43条)。

⑦ 組合の権利義務

- ・組合員は、企業内において一つの組合にしか所属することができない(49条)
- ・最大代表労働組合がある場合、それ以外の組合は、最大代表労働組合の定めた労働協約に従ってのみ自らの組合員を代表することができる(50条)。
- ・最大代表労働組合は、組合代表者を選定することができ、組合代表者は労働者代表と同じ責務を果たすことができる。

⑧ 使用者及び使用者代表の義務

- ・使用者は、最大代表組合の認可の申請が行われた場合、月毎の従業員のリストを作成し、更新しなければならない(52条)。

⑨ 最大代表労働組合による代表

- ・労働協約の交渉や紛争解決は、最大代表労働組合の専属的権利(54条)
- ・労働組合が一団体の場合、従業員の30%以上が加盟しなければ最大代表労働組合になれない
- ・労働組合が複数の場合、支援する労働組合と併せて従業員の30%以上が加盟しなければならない
- ・30%の加盟がない場合は、選挙で従業員の30%の票を得ることが必要

- ・労働大臣の認証を得る必要あり、労働大臣による調査、そして認証の停止、取消し等もありうる（57条）。

⑩ 使用者による不当労働行為

- ・使用者は、従業員を採用、昇進、懲戒、解雇、不更新等の場面で労働組合の活動を行っていた労働者を差別してはならない（62条）。
- ・以下の行為などは不当労働行為に該当する
 - ア) 労働協約不遵守
 - イ) 法に定められていない手段で労働組合を統制する
 - ウ) 違法なロックアウト
 - エ) 合法ストライキへの参加禁止
 - オ) 労働組合への加盟を妨げるような給与や労働時間等の差別的取扱等

⑪ 組合による不当労働行為

- ・以下の行為は不当労働行為に該当する（65条）。
 - ア) 労働組合への不加盟、脱退などをした従業員について雇用主をして解雇など差別的取り扱いを行わせること
 - イ) 組合との協議等のためのサービス費用等金銭等の要求をすること
 - ウ) 法令、労働契約や労働協約などの違反行為
 - エ) ストライキの不参加者に労働をさせないためのあらゆる行為などを行うこと
 - オ) 違法ストライキやデモを行うこと
 - カ) 個人、団体又は公共の財産を破壊すること等

⑫ 労働者及び労働者代表の特別な保護

- ・組合代表者は、自己の権利自由の行使のために、企業の通常業務に反しない限り、使用者の同意を得て企業等へのアクセス権又は組合員との交流を行う権利を有する（66条）
- ・労働組合の管理者の候補者は、投票日の45日前から投票終了後45日は労働監査官の同意がない限り解雇されない。労働組合の設立者及び組合加盟者は、労働組合の登録が確認された日から30日間、労働者代表と同様の保護を受ける。同様の保護は、上記の期間経過後、労働組合の代表者、副長及び秘書役に対して与えられる（67条）。
- ・適法に解雇された組合代表者や管理者は、解雇後60日間、企業への立ち入りができるが、重大な不履行に基づき解雇された場合はこの限りではない（68条）。

⑬ 団体交渉及び労働協約について

- ・有期の労働協約期間は最低3年間（70条）。
- ・団体交渉は、書面による委任又は法律による委任がなされた者により行われなければならない、他の者による妨害は禁止される（71条）。
- ・最大代表労働組合がない場合等は、交渉協議会が労働協約の協議を行う（72条）。
- ・労働協約は、労働省において登録され、登録後1年間有効となる（73条）。
- ・労働協約においては紛争解決手続きが定められなければならない（74条）。

⑭ 労働組合又は使用者団体の紛争解決について

- ・労働組合間の紛争は全国労働組合協議会において解決されるが、相互合意に至らない場合、有効な適用法令により解決される（75条）。

⑮ 行政処分及び罰則

- ・警告や罰金等は、労働大臣の管轄であり、仮罰金が支払われれば、刑事処分は下されないが、支払われない場合、同事件は法律に基づく裁判所の管轄となる（77条）。
- ・罰則の対象となるのは、以下のような行為である（78条～94条）。
 - ア) 財務記録を維持しないこと
 - イ) 組合設立の違法な妨害行為
 - ウ) 未登録組合の運営
 - エ) 目的外の活動の実行
 - オ) 使用者による選挙の実行及び議事録の作成に関する義務違反
 - カ) 代表資格のないものの活動
 - キ) 誠実義務違反
 - ク) 従業員リストの維持及び更新義務違反
 - ケ) 少数組合の権利濫用
 - コ) ストライキの違法な妨害
 - サ) 労働法の執行のための証言の妨害行為
 - シ) ストライキ参加の強制
 - ス) 団体交渉権のないものの交渉妨害行為
 - セ) 労働協約違反の行為
 - ソ) 違法ストライキ
 - タ) 違法ロックアウト 等
- ・行政処分や罰金の規定は刑法の適用は妨げない（95条）

⑩ 経過規定

- ・既登録の労働組合などは本法の施行に伴い、自動的に法人としての地位を取得する（96条）。
- ・既登録の労働協約は、残存期間につき有効性を維持する（97条）。
- ・労働裁判所が設立されるまでは、労働紛争は通常裁判所に付される（98条）。

以上